

**RAPPORT DE LA COMMISSION
chargée d'examiner l'objet suivant :**

Exposé des motifs et projet de loi modifiant la loi d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LVLEg)

1. PREAMBULE

La commission s'est réunie par le biais de l'outil de visioconférence *Webex Teams* le 6 novembre 2020. Cette commission était composée de Mesdames les Députées Florence Bettschart-Narbel, Dominique-Ella Christin, Rebecca Joly, Delphine Probst et Muriel Thalmann ainsi que de Messieurs les Députés Felix Stürner, Nicolas Suter, Maurice Treboux. Madame la Députée Josephine Byrne Garelli a été confirmée dans son rôle de présidente et de rapporteuse.

Ont également participé à cette séance : Madame la Conseillère d'Etat Nuria Gorrite, Cheffe du Département des infrastructures et des ressources humaines (DIRH) ; Madame Maribel Rodriguez, Cheffe du Bureau de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes (BEFH) ; Madame Silvia Carolillo, Responsable du secteur Gouvernance des données et qualité au Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV).

Monsieur Florian Ducommun, Secrétaire de commissions parlementaires, a rédigé les notes de séance et en est vivement remercié.

2. PRESENTATION DE L'EMPL – POSITION DU CONSEIL D'ETAT

La Présidente du Conseil d'Etat, Madame Nuria Gorrite, rappelle en préambule que l'adaptation de la Loi d'application dans le canton de Vaud de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LVLEg), et de son règlement d'application, découle de la modification légale de niveau fédéral qui a introduit la responsabilité pour les employeurs de plus de 100 personnes de procéder à un contrôle de l'égalité salariale dans leurs entités, lequel doit obéir à un calendrier fédéral (*point 4.4. de l'EMPL*). A cet égard, il est prévu que le Conseil d'Etat soit l'entité responsable pour ce qui est de l'administration cantonale, alors que les communes règlent elles-mêmes les modalités de la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires.

Sur le processus en lui-même (*chapitre 4 de l'EMPL*), il s'agit tout d'abord de disposer d'un corpus de données fiables pour pouvoir ensuite les examiner. Une fois celles-ci consolidées, l'analyse de l'égalité salariale sera effectuée par le biais d'un outil mis à disposition par la Confédération intitulé *Logib*. Par la suite, un organisme indépendant validera le processus afin d'être certain qu'il n'y ait pas une volonté de l'employeur de fausser les résultats. Enfin, une obligation de publication de la démarche ainsi que des résultats devra être réalisée par les employeurs.

S'agissant du calendrier fédéral, et tel qu'indiqué dans l'EMPL : « *Les entités employeuses d'au moins 100 personnes devront avoir réalisé leur première analyse de l'égalité des salaires avant fin juin 2021 au plus tard. La vérification de l'analyse de l'égalité des salaires doit être faite avant fin juin 2022 au plus tard (art. 13e al. 3 LEg). Les employé-e-s et les actionnaires doivent être informé-e-s des résultats avant fin juin 2023 (art. 13g et 13h LEg)* ».

3. DISCUSSION GENERALE

Un commissaire souhaite savoir si des mesures ont été prévues au niveau fédéral, ou cantonal, en vue de décaler ou d'adapter les délais mentionnés ci-dessus en fonction de l'actuelle situation sanitaire. Madame la Présidente du Conseil d'Etat répond que la présente pandémie n'entrave pas le processus administratif et il n'y a aucune raison de penser que la vérification de l'analyse de l'égalité salariale sera affectée.

La question est posée par une autre commissaire de savoir s'il y a une estimation du nombre de communes concernées et si le canton leur apportera un soutien dans l'élaboration de cette démarche, notamment pour celles ne disposant pas de services des ressources humaines.

En réponse, la Cheffe de Département précise que, supposant qu'une commune employant plus de personnes est déjà dotée d'un système professionnel de gestion des ressources humaines, le canton ne donnera pas un appui aux communes puisque la philosophie de ce projet de loi consiste à respecter l'autonomie communale. En outre, elle indique que le Conseil d'Etat n'a pas de monitoring concernant le nombre d'employé-e-s communaux.

Une Députée s'interroge sur la limite des 100 employé-e-s dont s'est contenté le Conseil d'Etat sachant que la volonté du Conseil fédéral était à la base de la fixer à 50. Dès lors, serait-il pertinent d'abaisser cette limite à 50 travailleurs/ses pour des établissements cantonaux ou des entités parapubliques ?

La Cheffe du DIRH partage la préoccupation de sa préopinante relative au fait que cette démarche puisse s'appliquer à un maximum de situations. Pour ce qui relève des compétences du Conseil d'Etat, à savoir les entités subventionnées par l'Etat ou pour les entreprises ayant obtenu un marché public dans le canton (*chapitre 7 de l'EMPL*), l'exigence de la vérification de l'égalité salariale a été imposée pour les entités qui emploient plus de 50 personnes. Toutefois, exiger davantage que la loi fédérale pour les communes aurait évidemment entraîné des négociations, alors qu'en ce moment la réflexion s'articule sur d'autres objets.

Un Député félicite le Conseil d'Etat pour ce clair EMPL. Néanmoins, la finalité de ce dernier étant l'égalité salariale, il se demande comment l'administration envisage la suite pour des entités qui n'auraient pas obtenu de bons résultats tout en songeant à des aspects correctifs.

En réponse, Madame la Présidente du Conseil d'Etat indique que la dimension de l'aspect de la correction, voire de la sanction, avait effectivement préoccupé une partie de l'Assemblée fédérale, mais a finalement été gommée par les Chambres. Il n'y a donc pas d'obligation de corrections ni de sanctions, mais une obligation d'information existe tout de même. La Cheffe de Département estime ainsi que le fait de donner une visibilité et de publier ces résultats peut amener une pression et une obligation morale suffisantes aux entités concernées pour aller de l'avant.

Enfin, une Députée relève la limitation à 12 ans de la durée de validité de l'obligation d'effectuer une analyse de l'égalité des salaires (*chapitre 9 de l'EMPL*).

4. EXAMEN POINT PAR POINT DE L'EXPOSE DES MOTIFS

Seuls les points ayant fait l'objet d'une discussion sont reportés ci-après.

2. CONTEXTE

Observant qu'il s'agit de quelque chose de récurrent dans l'analyse des grilles salariales, une Députée s'interroge sur les facteurs objectifs (formation, nombre d'années d'expérience, etc.). Selon elle, il s'agit d'une façon quelque peu détournée de faire de la discrimination salariale car certaines minorités, en particulier les femmes, n'ont pas accès à plusieurs postes de niveaux hiérarchiques supérieurs. Aussi, elle souhaite souligner le fait que nombre de femmes font valoir moins d'années d'expériences professionnelles puisqu'elles ont dû stopper leurs carrières afin de s'occuper de leurs enfants.

Citant ensuite le cas d'une personne œuvrant dans le monde de l'enseignement et au bénéfice de deux contrats de travail différents au sein de l'Etat de Vaud, la commissaire indique le fait que les échelons salariaux ne sont pas similaires puisque les employeurs n'ont pas reconnu les années d'expériences de la même manière. Sachant que ces facteurs objectifs peuvent être trompeurs, elle se demande ainsi comment

prendre en compte, ou non, certaines expériences professionnelles dans les analyses relatives à l'égalité salariale.

Madame la Présidente du Conseil d'Etat précise en préambule que la loi ne vise pas à imposer une meilleure progression des femmes dans la hiérarchie. D'autres outils permettent justement de favoriser l'émergence d'une meilleure mixité dans les échelons hiérarchiques, notamment par la promotion des femmes dans les postes de cadres ou certains postes auprès des hommes. Lorsque les grilles des salaires ainsi que les critères de fixation du salaire initial (FSI) sont transparentes et tiennent compte d'un certain nombre de parcours, cela peut aussi amener des femmes à postuler dans des postes à responsabilité. S'agissant de la diminution du taux d'activité, pour des raisons familiales par exemple, l'expérience acquise avant l'entrée en fonction tient compte des années d'expériences passées auprès des enfants et ce, même s'il ne s'agit pas d'un « facteur 1/1 ».

Madame Maribel Rodriguez, Cheffe du Bureau de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes (BEFH), complète que le contrôle de l'égalité salariale n'a pas pour vocation de pouvoir maîtriser l'ensemble des phénomènes discriminants dans un parcours de vie mais a pour objectif de s'assurer qu'il n'y ait pas de discriminations systématiques en contrôlant un certain nombre de paramètres. Aussi, et même en cas de résultats *Logib* favorables, il n'est pas possible d'exclure des cas qui, pris individuellement, présentent une discrimination individuelle. Le contrôle de l'égalité salariale est un outil parmi d'autres afin d'intervenir par rapport à des phénomènes structurels dans notre société qui font que les femmes ont souvent des parcours professionnels plus complexes et compliqués que les hommes.

La même Députée souhaite savoir si les descriptifs de poste sont pris en compte dans l'analyse de l'égalité salariale, et comment les années d'expériences sont calculées (entrée en fonction, analyse plus fine, etc.) ?

Madame la Présidente du Conseil d'Etat répond que le Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV) centralise l'examen des fonctions. En outre, une FSI est établie pour chaque contrat de travail, laquelle tient compte de nombreux facteurs et paramètres qui sont toujours proposés par la même entité pour précisément veiller à l'égalité de traitement et à la cohérence des fonctions. Aussi, la personne mentionnée par la Députée dans sa précédente intervention devrait s'adresser au SPEV afin que son cas soit plus précisément examiné.

Une commissaire observe que le facteur culturel est également important puisque l'on a effectivement tendance à évaluer différemment les prestations d'un métier masculin que d'un métier féminin.

Enfin, une Députée ajoute que les années d'expériences sont une donnée effectivement utilisée pour effectuer le contrôle de l'égalité salariale et sont calculées automatiquement par *Logib* à partir de l'âge de la personne et de son niveau de formation réel. De plus, elle précise que ce logiciel ne permet pas de faire un contrôle en amont du système d'évaluation des fonctions – à savoir DECFO-SYSREM pour l'Etat de Vaud.

3. MODIFICATION DE LA LOI FEDERALE SUR L'EGALITE ENTRE FEMMES ET HOMMES (LEG)

Un Député demande si le canton de Vaud aurait une marge de manœuvre pour aller au-delà de la durée de validité de l'obligation d'analyser l'égalité des salaires fixée au 1^{er} juillet 2032, et assurer une certaine continuité de cette démarche qui semble soudainement s'arrêter.

Madame la Présidente du Conseil d'Etat indique que le législateur fédéral en a voulu ainsi. Toutefois, il serait possible d'engager des négociations avec les communes afin d'aller plus loin que le cadre fédéral pour l'ensemble des employeurs publics et parapublics vaudois.

4. PRECISION SUR LES NOUVELLES DISPOSITIONS DE LA LEG

Une Députée souhaite savoir s'il est bien ici question de personnes et non d'équivalents temps plein (ETP). En outre, elle relève le fait que l'employeur est libéré de l'obligation de réitérer l'analyse s'il démontre, et ce à une seule reprise, que l'égalité salariale est respectée.

Madame la Présidente du Conseil d'Etat répond que cette analyse concerne bel et bien des personnes.

La Cheffe du BEFH, confirme que si l'analyse effectuée est positive, l'employeur n'aura en effet pas à répéter cet exercice. Néanmoins, elle précise que les administrations publiques – Confédération et cantons – iront au-delà de ce cadre et réitéreront l'analyse tous les 4 ans.

Remerciant à titre liminaire le Conseil d'Etat pour ce très clair EMPL, une députée souhaite obtenir des éclaircissements quant à la phase de la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires par des organes indépendants, à savoir :

« (...) une entreprise de révision agréée au sens de la loi du 16 décembre 2005 sur la surveillance de la révision, soit à une organisation au sens de l'art. 7 LEg ou à une représentation des travailleurs au sens de la loi du 17 décembre 1993 sur la participation. »

Dès lors, la commissaire se demande pourquoi l'entreprise de révision doit rédiger un rapport portant sur l'exécution de l'analyse de l'égalité des salaires, alors que ce n'est pas le cas pour les deux autres organes puisqu'il est nécessaire de convenir d'une marche à suivre devant faire l'objet d'une convention.

Madame la Présidente du Conseil d'Etat indique que l'employeur qui fait appel à une entreprise de révision externe fixe généralement par contrat les modalités, alors qu'il convient effectivement de définir une marche à suivre qui doit faire l'objet d'une convention dans le cas où la vérification passe par un collectif d'employé-e-s.

8. PROJET DE LOI : MODIFICATION DE LA LOI D'APPLICATION DANS LE CANTON DE VAUD DE LA LOI FEDERALE SUR L'EGALITE ENTRE FEMMES ET HOMMES (LVLEG)

Une Députée constate qu'à l'article 4d, alinéa 2, ce sont les communes, et non les municipalités, qui règlent les modalités de la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires, alors que le Conseil d'Etat est mentionné à l'alinéa 1, et non les autorités cantonales.

Madame la Présidente du Conseil d'Etat indique que c'est bel et bien l'employeur qui a la responsabilité de procéder à la vérification des données ainsi qu'à la publication des résultats. Cela ne peut donc pas être le législatif puisque celui-ci n'est pas employeur.

Citant l'article 4d, alinéa 1, lettre b, une députée demande pourquoi le Conseil d'Etat n'a pas souhaité directement fixer cette limite à 50 personnes et non à 100.

La Cheffe du DIRH répond que le Conseil d'Etat s'est basé sur la loi fédérale tout en soulignant que les entités publiques, parapubliques et privées qui touchent une subvention ou un marché public de l'Etat ont déjà l'obligation de procéder à un contrôle de l'égalité salariale.

10. CONSEQUENCES

10.2 Financières (budget ordinaire, charges d'intérêt, autres)

Une Députée se dit surprise par l'absence de conséquences financières.

Madame la présidente du Conseil d'Etat relève que procéder à cette analyse n'excédera pas le budget ordinaire de l'Etat de Vaud.

5. DISCUSSION SUR LE PROJET DE LOI, COMMENTAIRES ET VOTES

Seuls les points ayant fait l'objet d'une discussion sont reportés ci-après.

Art. 4d Vérification de l'analyse de l'égalité des salaires

Un amendement est proposé à l'alinéa 1, lettre b :

« b. du personnel des établissements cantonaux de droit public qui occupent un effectif d'au moins ~~100~~ 50 travailleurs. Les personnes en apprentissage ne sont pas comptabilisées dans cet effectif. »

Une Députée demande si une marge de manœuvre existe en vue de l'acceptation d'un tel amendement, ce à quoi la Conseillère d'Etat lui répond par l'affirmative.

Un autre commissaire estime que la fixation d'une limitation à 100 travailleurs/ses constitue déjà une bonne première étape tout en espérant que d'ici une douzaine d'années l'égalité salariale sera devenue une réalité.

Il est précisé par un autre Député qu'un contrôle est obligatoire en interne pour les entités subventionnées si le montant de la subvention dépasse CHF 5 millions annuels.

Par soucis de cohérence avec l'EMPL 337¹, adopté en 2017, la commissaire qui propose l'amendement souhaite justement fixer cette limite à 50 personnes, qui était par ailleurs la proposition initiale de la loi fédérale.

Une Députée demande si les contraintes exprimées à l'alinéa 2 vont faire l'objet d'une modification de la Loi sur les communes (LC), ce à quoi il lui est répondu que les communes vont devoir adapter leur propre règlement communal sur le personnel.

Après discussion, l'amendement est refusé par 6 voix contre 3, et aucune abstention.

5.1. VOTES

L'art. 4d du projet de loi est adopté par 6 voix pour, 1 voix contre et 2 abstentions.

L'art. 2 du projet de loi est adopté à l'unanimité des membres présents.

6. VOTE FINAL SUR LE PROJET DE LOI

La commission recommande au Grand Conseil d'accepter ce projet de décret à l'unanimité des membres présents.

7. ENTREE EN MATIERE SUR LE PROJET DE LOI

La commission recommande au Grand Conseil l'entrée en matière sur ce projet de loi à l'unanimité des membres présents.

Rolle, le 19 janvier 2021.

*La rapporteuse :
(Signé) Josephine Byrne Garelli*

¹ [Rapports de la commission sur l'EMPL 337](#), EMPL et Rapport du CE au GC à la motion F. Freymond Cantone, M. Gay Vallotton et L. Lio concernant le respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ainsi que la réponse au postulat C. Amarelle et à l'interpellation S. Apothéloz (14.09.16), SIEL